



MUSLIM FEDERAL EMPLOYEES NETWORK



Managers Guide to supporting Muslim Employees – Checklist

The Muslim Federal Employees Network has drafted this checklist to accompany its **Managers Guide to supporting Muslim Employees** infographic. We hope that it will be useful to managers and executives that have Muslim colleagues and employees on their teams.

Religious Literacy

- Do I have basic knowledge of the world’s religions including Islam?
- Am I aware that culture plays a large role in how Islam is practiced amongst Muslims accounting for the differences observed among Muslim communities?

Tip: Muslims have 5 obligatory prayers a day; sometimes up to 3 of the 5 prayers occur daily during a 9am to 5pm workday. Prayers must be performed within their allocated time periods which vary day to day and month to month because the length of daylight/night-time hours change from day to day, and from one geographical region to another.

Diversity and Inclusion

- Do I see religion as a parameter of diversity just as gender, race or sexual orientation?
- Am I aware that Canadian Muslims make up the second largest religious group in Canada?
- Am I aware that there are Muslims who are not racialized such as white converts and European Bosniaks?
- Am I aware that Muslims are not all at the same level of religiosity accounting for the differences in religious accommodation requests among Muslim employees?
- Have I provided a brave space for my colleagues or employees to self-identify as Muslim?
- Have I personally established and publicly promoted a commitment against Islamophobia and racism in the workplace?
- Does our senior management team actively implement actions that support a culture of equity, anti-racism and inclusion in the department?
- Have I given space for my Muslim employees to share their stories with colleagues to foster an environment of learning where employees are supported to bring their authentic selves to work?
- Do I take allegations of discrimination or Islamophobia seriously and ensure that the incidents are investigated promptly, and appropriate action taken to remedy the situation?

- Do my Muslim employees feel they can be their authentic self at work without negative professional and social consequences?

Tip: When a national or global event occurs that may affect Canadian Muslims and by extension Muslim employees, reach out to your Muslim colleagues to indicate your support. Telling your colleagues that you are there for them and are open to assisting them can be an opportunity to provide your Muslim colleagues with a sense of belonging in the workplace.

Islamic Holidays

- Am I aware that Islamic months follow a lunar calendar, which accounts for the change in the dates of religious holidays year to year?
- Have I consulted with my Muslim employees about what approximate dates they will require leave from work to observe religious holidays such as Eid al-Fitr and Eid al-Adha?

Tip: To wish your Muslim employees or coworkers a Happy Eid, just say “Eid Mubarak” (a blessed Eid). To wish them a Happy Ramadan, just say “Ramadan Mubarak” or “Ramadan Kareem” (a generous Ramadan).

Social Interactions

- Have I valued and judged Muslim federal employees by their intelligence, skills and contributions to the workplace, versus their physical appearance?
- Before engaging in physical forms of greetings such as a handshake or hug, have I asked my Muslim employees how they prefer to be greeted or waited to see how they extend the greeting to reciprocate?
- If I am meeting a Muslim employee of the opposite sex in person, have I considered meeting them in an open space rather than a closed office? Have I asked what she/he prefers?

Tip: Muslim employees that excuse themselves from such forms of physical contact should not be viewed negatively, as no personal insult was intended. Every individual has the right to have his or her personal space respected.

Dietary Requirements

- Have I considered vegetarian or seafood options, if halal food is not available, at the upcoming work function (lunch meetings, conferences, social occasions, etc)?
- Did I consider diversifying work functions for increased participation as not all employees, especially Muslim employees, consume alcohol?

Tip: Some employees including non-Muslims do not feel comfortable in environments where alcohol is pervasive such as pubs. These employees should not be penalized for not participating in work events centred around alcohol.

Ramadan

- Have I consulted my staff with the approximate dates they plan to take leave from work during or after Ramadan?
- Am I mindful that although Muslim employees will not be eating during daylight hours, this does not mean that they do not need a lunch break?
- Did I consider the timing of work meetings, especially for Muslim colleagues working in different time zones, to ensure they are not coinciding with employees breaking their fast?
- Did I consider how daily routines during Ramadan might affect meetings, deadlines, and performance of my Muslim employees? For example, delivering lengthy presentations may be difficult for Muslim employees since they are not drinking any fluids.

Tip: Not every Muslim fasts for the entire month of Ramadan, usually due to exemptions such as health reasons or travel or may choose not to, but might still observe other aspects of Ramadan. Therefore, to respect privacy, refrain from asking why someone is not fasting as the reason may be very personal. You also do not need to be secretive about eating and drinking as Muslim colleagues who are fasting will not expect you to do the same.

Religious Accommodations

- Am I familiar with the Religious Observance clauses and protections against discrimination with respect to religious affiliation in the collective agreements of my employees?
- During a recruitment process, have I explicitly conveyed that candidates are entitled to religious accommodations? Have I made sure not to schedule any interviews during Friday afternoons when Muslim candidates need to attend congregational prayers?
- Am I aware that Friday congregational prayers are mandatory for my male Muslim employees? If so, have I avoided scheduling work meetings and activities on Friday afternoons?
- During the workday, do I accommodate my Muslim employees so that they can fulfill their prayer obligations? Are there multi-faith rooms in my department?

Tip: Often, increased dialogue will lead to greater understanding, and employers will find it actually not too difficult to accommodate religious observance in the majority of cases.



RÉSEAU DES EMPLOYÉS FÉDÉRAUX MUSULMANS



Guide des gestionnaires pour soutenir les employés musulmans - liste de contrôle

Le Réseau des employés fédéraux musulmans a rédigé cette liste de contrôle pour accompagner son infographie **Guide des gestionnaires pour soutenir les employés musulmans**. Nous espérons qu'elle sera utile aux managers et aux cadres qui ont des collègues et des employés musulmans dans leurs équipes.

Alphabétisation religieuse

- Ai-je une connaissance de base des religions du monde, y compris de l'islam ?
- Suis-je conscient que la culture joue un rôle important dans la façon dont l'islam est pratiqué parmi les musulmans, ce qui explique les différences observées entre les communautés musulmanes ?

Conseil : *Les musulmans ont 5 prières obligatoires par jour ; parfois jusqu'à 3 des 5 prières ont lieu chaque jour pendant une journée de travail de 9h à 17h. Les prières doivent être accomplies dans les délais impartis, qui varient d'un jour à l'autre et d'un mois à l'autre, car la durée du jour et de la nuit varie d'un jour à l'autre et d'une région géographique à l'autre.*

Diversité et Inclusion

- Est-ce que je considère la religion comme un paramètre de la diversité au même titre que le sexe, la race ou l'orientation sexuelle ?
- Suis-je conscient que les musulmans canadiens constituent le deuxième plus grand groupe religieux au Canada ?
- Suis-je conscient qu'il existe des musulmans qui ne sont pas racisés comme les convertis blancs et les Bosniaques européens ?
- Suis-je conscient que les musulmans ne sont pas tous au même niveau de religiosité, ce qui explique les différences dans les demandes d'accommodements religieux parmi les employés musulmans ?
- Ai-je fourni un espace courageux à mes collègues ou employés pour qu'ils s'identifient comme musulmans ?
- Ai-je personnellement établi et promu publiquement un engagement contre l'islamophobie et le racisme sur le lieu de travail ?
- Notre équipe de direction met-elle activement en œuvre des actions qui soutiennent une culture d'équité, d'antiracisme et d'inclusion dans le ministère ?
- Ai-je donné un espace à mes employés musulmans pour qu'ils partagent leurs histoires avec leurs collègues afin de favoriser un environnement d'apprentissage où les employés sont soutenus pour apporter leur moi authentique au travail ?

Est-ce que je prends au sérieux les allégations de discrimination ou d'islamophobie et veille à ce que les incidents fassent l'objet d'une enquête rapide et que des mesures appropriées soient prises pour remédier à la situation ?

Mes employés musulmans ont-ils le sentiment de pouvoir être leur moi authentique au travail sans conséquences professionnelles et sociales négatives ?

Conseil : *Lorsque survient un événement national ou mondial susceptible d'affecter les musulmans canadiens et, par extension, les employés musulmans, tendez la main à vos collègues musulmans pour leur témoigner votre soutien. Dire à vos collègues que vous êtes là pour eux et que vous êtes prêt à les aider peut être l'occasion de donner à vos collègues musulmans un sentiment d'appartenance au lieu de travail.*

Jours fériés islamiques

- Suis-je conscient que les mois islamiques suivent un calendrier lunaire, ce qui explique le changement des dates des fêtes religieuses d'une année sur l'autre ?
- Ai-je consulté mes employés musulmans sur les dates approximatives auxquelles ils auront besoin d'un congé pour observer les fêtes religieuses telles que l'Aïd al-Fitr et l'Aïd al-Adha ?

Conseil : *Pour souhaiter un joyeux Aïd à vos employés ou collègues musulmans, dites simplement " Aïd Moubarak " (un Aïd béni). Pour leur souhaiter un bon Ramadan, dites simplement "Ramadan Moubarak" (Ramadan béni) ou "Ramadan Karim" (un Ramadan généreux).*

Interactions sociales

- Ai-je apprécié et jugé les employés fédéraux musulmans en fonction de leur intelligence, de leurs compétences et de leurs contributions au travail, plutôt que de leur apparence physique ?
- Avant de m'engager dans des formes physiques de salutations telles qu'une poignée de main ou une accolade, ai-je demandé à mes employés musulmans comment ils préfèrent être salués ou attendu de voir comment ils étendent la salutation pour rendre la pareille ?
- Si je rencontre en personne un employé musulman du sexe opposé, ai-je envisagé de le rencontrer dans un espace ouvert plutôt que dans un bureau fermé ? Lui ai-je demandé ce qu'il/elle préfère ?

Conseil : *Les employés musulmans qui s'excusent de ces formes de contact physique ne doivent pas être considérés de manière négative, car aucune insulte personnelle n'était prévue. Chaque individu a le droit de voir son espace personnel respecté.*

Restrictions alimentaires

- Ai-je envisagé des options végétariennes ou de fruits de mer, si la nourriture halal n'est pas disponible, lors de la prochaine fonction de travail (déjeuners de travail, conférences, occasions sociales, etc) ?
- Ai-je envisagé de diversifier les fonctions de travail pour une participation accrue, car tous les employés, en particulier les employés musulmans, ne consomment pas d'alcool ?

Conseil : *Certains employés, y compris les non-musulmans, ne se sentent pas à l'aise dans des environnements où l'alcool est omniprésent, comme les pubs. Ces employés ne doivent pas être pénalisés pour ne pas participer à des événements professionnels centrés sur l'alcool.*

Ramadan

- Ai-je consulté mes employés pour connaître les dates approximatives auxquelles ils prévoient de s'absenter du travail pendant ou après le Ramadan ?
- Suis-je conscient que même si les employés musulmans ne mangeront pas pendant la journée, cela ne signifie pas qu'ils n'ont pas besoin d'une pause déjeuner ?
- Ai-je réfléchi au moment des réunions de travail, notamment pour les collègues musulmans travaillant dans des fuseaux horaires différents, afin de m'assurer qu'elles ne coïncident pas avec la rupture du jeûne des employés ?
- Ai-je pris en compte la façon dont les routines quotidiennes pendant le Ramadan pourraient affecter les réunions, les délais et les performances de mes employés musulmans ? Par exemple, faire de longues présentations peut être difficile pour les employés musulmans puisqu'ils ne boivent pas de liquide.

Conseil : *Tous les musulmans ne jeûnent pas pendant tout le mois du Ramadan, généralement en raison d'exemptions telles que des raisons de santé ou de voyage, ou peuvent choisir de ne pas le faire, mais peuvent néanmoins observer d'autres aspects du Ramadan. Par conséquent, pour respecter la vie privée, abstenez-vous de demander pourquoi quelqu'un ne jeûne pas, car la raison peut être très personnelle. Vous ne devez pas non plus faire de cachotteries sur vos repas et vos boissons, car les collègues musulmans qui jeûnent n'attendront pas de vous que vous fassiez de même.*

Accommodements religieux

- Est-ce que je connais les clauses d'observance religieuse et les protections contre la discrimination en matière d'appartenance religieuse dans les conventions collectives de mes employés ?
- Lors d'un processus de recrutement, ai-je fait savoir explicitement que les candidats ont droit à des accommodements religieux ? Ai-je veillé à ne pas organiser d'entretiens le vendredi après-midi, lorsque les candidats musulmans doivent assister aux prières de la congrégation ?
- Suis-je conscient que les prières congréganistes du vendredi sont obligatoires pour mes employés musulmans masculins ? Si oui, ai-je évité de planifier des réunions et des activités professionnelles le vendredi après-midi ?
- Pendant la journée de travail, est-ce que j'accommode mes employés musulmans pour qu'ils puissent remplir leurs obligations de prière ? Existe-t-il des salles multiconfessionnelles dans mon ministère ?

Conseil : *Souvent, un dialogue accru conduit à une meilleure compréhension, et les employeurs constateront qu'il n'est en fait pas trop difficile d'accommoder l'observance religieuse dans la majorité des cas.*